

# **Nízkoprahové Zaměstnávání**

**Ing. Mgr. Aleš Herzog, TP SANANIM**

# Program

- 9.30 – 10.30 Představení všech zúčastněných a jejich projektů nízkoprahového zaměstnávání.
- 11.20 – 12.20 Různé podoby zaměstnávání. Co je cílem našich programů? Co máme stejné a co se liší?
- 13.00 – 14. 15 Financování programů, právní aspekty zaměstnávání apod. – výměna zkušeností.
14. 30 – 15.00 Případné stanovení pracovní skupiny pro nízkoprahové zaměstnávání

# Představení účastníků a programů

- S jakou cílovou skupinou chce pracovat (realizovat program nízkoprahového zaměstnávání)?
- Jaké jsou cíle Vašeho programu?
- Jak práce (zaměstnávání či zprostředkování obživy vypadá)?

# Nízkoprahové zaměstnávání

V čem jsme si podobní a v čem se lišíme? Máme se o čem spolu bavit a bylo by přínosné sdílet zkušenosti?

# Činnosti související s uplatněním na trhu práce či získáním obživy:

- Individuální poradenství zaměřené na uplatnění na trhu práce.
- Zprostředkovávání informací důležitých pro získání práce
- Vzdělávání zaměřené na lepší uplatnění na trhu práce
- Zprostředkování brigády či práce
- Podpora a poradenství pro udržení zaměstnání

# Činnosti související s uplatněním na trhu práce či získáním obživy:

- Zaměstnávání klientů bez podmínky plnit sociální kontrakt.
- Zaměstnávání klientů v kombinaci se sociálním kontraktem.
- Zaměstnávání formou incentivního přístupu.

# Zaměstnávání bez sociálního kontraktu

- Klient sociální služby v nepříznivé sociální situaci dostane od sociální služby možnost práce či brigády za účelem osvojení si pracovních dovedností či získání pozitivní motivace pro uplatnění na trhu práce anebo také kvůli možnosti přivýdělku. Je ale v pracovní kontraktu převážně v roli zaměstnance. Není s ním jako součástí kontraktu sjednáno plnění dalších úkolů např. ve smyslu kroků individuálního plánu.

# V jakých jsme rolích?

- Zaměstnavatel versus zaměstnanec
- Sociální pracovník versus klient
- Spolupracující partneři (aktivisté)
- Kombinace rolí



Jaké máme kontrakty?

# Jaké jsou výhody zaměstnávání bez sociálního kontraktu?

- Zaměstnávání se může blížit regulerní pracovní zkušenosti. Klient získává jak pracovní zkušenosti, tak zážitek úspěchu, smysluplného pracovního uplatnění a odměny.
- Nedochozí ke střetu rolí a z nich vyplývajícího střetu zájmů.
- Jsme svobodnější při ukončování spolupráce či penalizaci za nízký pracovní výkon. .

# Jaké jsou úskalí zaměstnávání bez sociálního kontraktu?

- Klienti nemusí výdělek využívat k snížení své nepříznivé sociální situace, někdy naopak k opakování naučených destruktivních vzorců chování. Jako pracovník mám malý vliv na to, jak klient s vydělanými penězi naloží.

# Kombinace sociálního a pracovního kontraktu s klienty

- Klient sociální služby v nepříznivé sociální situaci dostane od sociální služby možnost práce či brigády za účelem osvojení si pracovních dovedností či získání pozitivní motivace pro uplatnění na trhu práce anebo také kvůli možnosti přivýdělku. Jsou s ním uzavřeny dva provázané kontrakty, a to s povinnosti a pobídkami jak v roli zaměstnance, tak klienta.

# Výhody:

- Možnost podpořit klientovu motivaci k zlepšení sociální situace. Přístup „něco za něco“, kterému klienti rozumí. Pravidelné konfrontace mechanismů, jakými osoby v nepříznivé sociální situaci nakládají s penězi.
- Částečná prevence krizových situací, do kterých se klient dostane tím, že „neefektivně utratí“ u nás tvrdě vydělanou výplatu. Můžeme s klientem vyjednávat, jak naloží s vydělanými penězi.

# Nevýhody:

- Častý střet zájmů a konflikt rolí zaměstnavatele a sociálního pracovníka. Protože jako sociální pracovník chápu, že klient nemá pracovní návyky, budu mu tolerovat minimální pracovní výkonnost? Nechám jej odejít bez koruny, protože nesplnil smluvený sociální úkol?

# Zaměstnávání formou incentivního přístupu.

- Klient sociální služby v nepříznivé sociální situaci dostane od sociální služby možnost, že bude honorován za kroky, které učiní pro zmírnění této situace a pro sociální začlenění. Jde o přístup incentivní terapie. V anglicky psané literatuře se uvádí termín Contingency Management (CM).

# Výhody:

- Zvýší se motivace klienta pro dosažení cílů spolupráce. Je tedy větší šance, že klient dosáhne eliminace své nepříznivé sociální situace.
- Veškerá kapacita, kterou klient má, je volná pro plnění úkolů v rámci cílů spolupráce. Například uživatelka drog otěhotní, nemá žádný zdroj příjmu, přijde o doklady a bydlení. Nemá kapacitu pracovat. Být placena za práci na své situaci může být vzhledem k časovému presu efektivní varianta.



# Nevýhody:

- Vstupujeme na tenký led extrémně pragmatického přístupu. Je eticky správně platit klienta za to, že pomáhá sobě na sobě?
- Klienti získají pocit, že by měli získat „pobídku“ za cokoliv, co pro sebe udělají, a budou to vyžadovat.

# Otázky:

- Mají se nízkoprahové služby stát zaměstnavateli svých klientů? Nejde o neakceptovatelný střet zájmů?
- Jak vhodným způsobem pracovat s mocí, kterou mají nízkoprahové programy v pozici zaměstnavatele?
- Co je cílem a co je prostředkem u nízkoprahového zaměstnávání?
- Domníváte se, že incentivní přístup destruuje motivaci klientů? Tedy, že klienti budou následně za cokoliv, co udělají sami pro sebe, něco chtít?

# Otázky:

- Co když chce u nás na dohodu o provedení práce pracovat někdo, kdo pobírá sociální dávky? Měli bychom to my vnímat jako kontraindikaci k zaměstnání?
- Jak často by mělo probíhat předání mzdy v nízkoprahových programech?
- Co když klient utrací vydělané peníze za něco nehezkého?